

Abkürzungsverzeichnis

AGV Bayern	Arbeitgebervereinigung Bayerischer Energieversorgungsunternehmen e.V.
AVEW	Arbeitgeberverband energie- und wasserwirtschaftlicher Unternehmungen e.V.
BaFin	Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht
bAV	betriebliche Altersversorgung
boLZ	beitragsorientierte Leistungszusage
BZML	Beitragszusage mit Mindestleistung
DAV	Deutsche Aktuarvereinigung
EZB	Europäische Zentralbank
GO SPM	Geschäftsordnung des Sozialpartnerbeirats
GRV	Gesetzliche Rentenversicherung
KMU	Klein- und mittelgroße Unternehmen
MSPF	Metzler Sozialpartner Pensionsfonds AG
pAV	private Altersvorsorge
rBZ	reine Beitragszusage
SGB VI	Sozialgesetzbuch VI – Das Recht der gesetzlichen Rentenversicherung
SPM	Sozialpartnermodell
TV rBZ	Tarifvertrag reine Beitragszusage

(Die Originalfassung des Artikels ist in Heft 4/2023 der »Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung« (VJH) im Verlag Duncker & Humblot erschienen (verfügbar unter: <https://elibrary.duncker-humblot.com/journals/vjh>).

ACHTUNG: aba-Mitglieder erhalten exklusiv 50% Rabatt auf den jeweiligen Abonnementpreis für den ersten Jahrgang 2024 der »Vierteljahrshefte zur Arbeits- und Wirtschaftsforschung« (VAW). Geben Sie einfach bei Ihrer Bestellung das Stichwort »aba-Rabatt« an. Preisangaben, Kontaktmöglichkeiten und weitere Informationen finden Sie unter: <https://www.duncker-humblot.de/vaw>.

Dr. Judith Kerschbaumer ist Leiterin des Bereichs Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik in der ver.di Bundesverwaltung.



Dr. Norbert Reuter ist Leiter der Tarifpolitischen Grundsatzabteilung in der ver.di Bundesverwaltung.



Christoph Ehlscheid / Dr. Hans-Jürgen Urban, Frankfurt am Main

Die Soli-Rente-Plus – ein Weg der zusätzlichen Altersvorsorge

In der Alterssicherungspolitik besteht massiver Handlungsbedarf: Offensichtlich ist, dass die Statik des Drei-Säulen-Modells erhebliche Konstruktionsmängel aufweist. Die geförderte private und die betriebliche Vorsorge haben die durch die Kürzungs-Reformen zur Jahrtausendwende gerissenen Lücken in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht schließen können. Die Zahl der staatlich geförderten Riester-Verträge ist weiter rückläufig; schon lange ist der einstige Hoffnungsträger der Alterssicherungspolitik zum Sorgenkind mutiert.¹ Auch der Anteil der Beschäftigten mit einem Anspruch auf eine Betriebsrente geht zurück.² Zudem sind die Anwartschaften höchst selektiv verteilt. Grosso modo lässt sich festhalten: In Großbetrieben sind sie häufiger vorhanden als in mittleren und kleinen; Frauen haben geringere Leistungen zu erwarten als Männer und in Ostdeutschland sind Betriebsrenten weitgehend unbekannt.

Die Krise der beiden avisierten Ausfallbürgen für die gesetzliche Rentenversicherung ist manifest und Suchbewegungen für Reformen im Bereich der Zusatzvorsorge sind nicht zu übersehen. So hat sich die Bundesregierung im Koalitionsvertrag verpflichtet, die private Vorsorge zu reformieren und eine „Fokusgruppe private Altersvorsorge“ aus Vertreter*innen von Ministerien, Verbänden, Sozialpartnern und aus der Wissenschaft gebeten, Vorschläge zu erarbeiten, die 2024 in einen Gesetzentwurf einfließen könnten. Die Gruppe hat sich u.a. für die Förderung risikoreicherer Anlagen ausgesprochen. Damit könnten Renditechancen erhöht werden.³ Nicht einigen konnte man sich auf einen staatlich verwalteten Fonds, wie er von Verbraucherschützern und dem Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung als kostengünstige Alternative zu privaten Produkten favorisiert wird. So votiert etwa die Mehrheit des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung in seinem jüngsten Gutachten für einen „stark aktienbasierten Fonds mit breiter Diversifizierung“, in welchen alle „Mitglieder der Zielgruppe automatisch einbezogen (Auto-Enrolment)“ werden. Zugleich sollen aber diese die Möglichkeit erhalten, nicht teilzunehmen (Opt-out). Der Fonds könnte „auch für die betriebliche Altersversorgung geöffnet werden“, beispielsweise, wenn Arbeitgeber diese nicht leicht auf anderem Weg organisieren können.⁴

Sozialstaatliche Anforderungen an eine Zusatzvorsorge

Man kann über die Chancen und Risiken der kapitalgedeckten, zusätzlichen Altersvorsorge ebenso unterschiedlicher Meinung sein wie über die Funktionen, die man den ver-

1 Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Statistik zur privaten Vorsorge, 9.12.2023.
2 Vgl. Jahresgutachten des Sozialbeirats 2022, BT-Drucksache 20/4825 und BMAS-Alterssicherungsbericht 2020, Tabelle D.1.2, BT-Drucksache 19/24926.
3 Abschlussbericht Fokusgruppe private Altersvorsorge; vgl. BetrAV 6/2023 S. 469.
4 Gutachten des Sachverständigenrates (SVR 2023), Rn. 454, S. 343.

schiedenen Säulen der Alterssicherung zuweisen will. Auch über die reformpolitischen Prioritäten kann man trefflich streiten. Doch allen Unkenrufen zum Trotz war und ist die gesetzliche Rentenversicherung die tragende Säule der Alterssicherungspolitik. Über 82 Prozent der aktiven Arbeitnehmer sind in ihr versichert und über 61 Prozent aller den Seniorenhaushalten zufließenden Einkommen sind gesetzliche Renten.⁵ Zudem ist die Finanzlage der gesetzlichen Rentenversicherung gut. Auch in der mittel- und langfristigen Finanzentwicklung stellt sie sich deutlich günstiger dar als in den Vorjahren angenommen.⁶ Damit dies auch in Zukunft so bleibt, sind gleichwohl umfassende Reformen nötig. Dies anerkennend muss der Fokus aller Reformbemühungen auf der Stärkung der gesetzlichen Rentenversicherung und ihrem Ausbau zu einer Erwerbstätigenversicherung liegen.⁷

Auf einer stabilen und mittelfristig reformpolitisch erneuerten gesetzlichen Rentenversicherung aufbauend, stellt ein System der Zusatzvorsorge eine sinnvolle Ergänzung dar. Als Teil der sozialstaatlichen Altersversorgung sollte auch die Zusatzvorsorge Elemente des Solidarausgleichs sowie eine gerechte Verteilung der Tragelasten aufweisen und ein hohes Maß an Sicherheit darüber bieten, welche Mindestleistung im Alter erwartet werden kann. Aus der Perspektive einer Industriegewerkschaft wie der IG Metall geht dabei der Blick nicht in Richtung des privaten Vorsorgemarktes, sondern in Richtung der Betriebsrente (bAV). Trotz aller Schwächen und Probleme sind die Stärken der bAV gegenüber der privaten Vorsorge evident: So verfügt die bAV über bewährte institutionelle Strukturen und nutzt, trotz Ergiebigkeitsproblemen in der Niedrigzinsphase, die Vorteile größerer Versichertenkollektive, um die Kosten zu minimieren und die Erträge zu erhöhen. Interne Solidarausgleiche sind dabei möglich. Zugleich existiert eine Tradition einer anteiligen – zuweilen alleinigen – Arbeitgeberfinanzierung. Schließlich eröffnet die bAV die Optionen, über Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge Beschäftigte, Betriebsräte und Gewerkschaften einzubeziehen. Hinzu kommt, dass gut ausgestattete Betriebsrentensysteme in Zeiten knapper werdender Fachkräfte die Arbeitgeberattraktivität steigern können. Für Arbeitgeber, Gewerkschaften und Politik sollten das Gründe genug sein, sich bei den Reformbemühungen zur Zusatzvorsorge auf die Betriebsrente statt auf die private Vorsorge zu konzentrieren.

Die IG Metall hat auf ihrem jüngsten Gewerkschaftstag unterstrichen, dass sie den Auf- und Ausbau von Betriebsrentensystemen für alle Beschäftigten über kollektive Regelungen (Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträge) für zielführend hält. Angestrebt wird eine die gesetzliche Rente ergänzende, arbeitgeberfinanzierte Betriebsrente, mit garantierter Mindestleistung, und Arbeitgeberhaftung. Damit hat sich die IG Metall deutlich gegen Betriebsrentensysteme ausgesprochen, die, wie bei der reinen Beitragszusage im Rahmen des Sozialpartnermodells, die Anlagerisiken auf Beschäftigte und Rentnerinnen und Rentner übertragen.

Wenig zielführend erscheint auch der Aufbau eines Staatsfonds als Standardanbieter (Default) mit privater Konkurrenz und obligatorischer Einzahlung durch gesetzlich definierte Zielgruppen. Abgesehen davon, wie die einkommens- und verteilungspolitischen Effekte etwa eines Bürgerfonds zu bewerten wären, besteht bereits mit der gesetzlichen Rentenversicherung ein „staatliches Standardprodukt“, das über viele Jahrzehnte hinweg gezeigt hat, dass man verlässlich

und mit geringem Verwaltungsaufwand Altersvorsorge organisieren kann.

Zusätzliche Einzahlungen in die gesetzliche Rentenversicherung

Grund genug, Einzahlungen in die gesetzliche Rentenversicherung als ein Instrument der individuellen und/oder kollektiven Zusatzvorsorge in den Blick zu nehmen und aufzuwerten. So lässt die aktuelle Rechtslage unter definierten Bedingungen freiwillige Einzahlungen (Sondereinzahlungen) für Pflichtversicherte zu. Einmal können Beiträge für Ausbildungszeiten nachgezahlt werden, was allerdings nur bis zum 45. Lebensjahr möglich ist. Zum anderen können Zusatzbeiträge gezahlt werden, um Abschläge einer vorgezogenen Rente auszugleichen.⁸ Dabei zeigen die Daten der Deutschen Rentenversicherung (DRV), dass sich diese Regelung wachsender Beliebtheit erfreut. Die Ursachen dafür liegen sicher auch im mangelnden Zutrauen der Beschäftigten in die Leistungen der privaten Versicherungswirtschaft und im Vertrauensverlust, den die Riester-Rente erlitten hat. Die Niedrigzinsphase der vergangenen Jahre, die zunehmende Abwälzung des Anlagerisikos durch die Versicherungswirtschaft auf die Versicherten und der Rückzug von Unternehmen aus angestammten Betriebsrentenzusagen haben zweifelsohne Beiträge dazu geleistet, dass die Beschäftigten ihren zusätzlichen Vorsorgebedarf zunehmend durch die gesetzliche Rentenversicherung organisieren wollen. Zudem haben Verbraucherschützer und Wirtschaftsjournalisten die Möglichkeit der Einzahlung in die gesetzliche Rentenversicherung als durchaus rentierlich empfohlen.⁹ Hinzu kommt schließlich, dass Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften in einigen Branchen begonnen haben, entsprechende tarifliche Regelungen zu vereinbaren, die Zahlungen des Arbeitgebers in die Rentenkasse vorsehen.

Wege zu einer höheren Praxistauglichkeit

Die Regelungen des § 187a SGB VI zum Ausgleich von Rentenabschlägen verpflichten Versicherte, die Beiträge zum Ausgleich von Rentenabschlägen gezahlt haben, nicht, tatsächlich eine vorgezogene Altersrente in Anspruch zu nehmen. Wer später geht, erhält eine höhere Rente, da die durch zusätzliche Beiträge aufgebauten Anwartschaften erhalten bleiben. Teilzahlungen sind ebenfalls möglich. Erfahrungen mit der kollektivrechtlichen Umsetzung zeigen aber auch, dass sich einige rentenrechtliche Vorschriften und verwaltungstechnische Anforderungen in der Praxis als bürokratische Hürden erweisen. So wird das Verfahren dadurch verkompliziert, dass Versicherte eine vorgelagerte Absichtserklärung vorlegen und eine individuelle Auskunft über die voraussichtliche Höhe der Altersrente zum beabsichtigten vorzeitigen Rentenbeginn beantragen müssen. Für den Versicherungsträger stellen die Antragsbearbeitung sowie die Ermittlung der Rentenminderung und des Beitrages zum Ausgleich der Minderung einen entsprechenden administrativen Aufwand dar.

Hinzu kommt, dass ein „berechtigtes Interesse“ für die der Ausgleichszahlung zugrundeliegende Auskunft vorliegen muss. Der Gesetzgeber sieht ein solches Interesse als gegeben an, wenn der Versicherte das 50. Lebensjahr vollendet hat. Andere Gründe sind rechtlich nicht ausgeschlossen. Der Antragsteller muss einen nachvollziehbaren Grund dafür geltend machen, dass er die Auskunft vorzeitig benötigt, z.B. für die Gestaltung eines Aufhebungsvertrages, für die

5 Vgl. Rentenversicherungsbericht der Bundesregierung 2023, BT-Drucksache 20/9400, S. 24; vgl. BetrAV 1/2024 S. 62 (65).

6 Vgl. Jahresgutachten des Sozialbeirats 2023, BT-Drucksache 20/9400.

7 Die Reform der gesetzlichen Rentenversicherung steht nicht im Zentrum dieses Beitrags. Ausführlich zu den Reformvorstellungen der IG Metall: IG Metall Vorstand (Hrsg.): Gute Arbeit – Gute Rente. Neuaufbau einer solidarischen Alterssicherung, Frankfurt 2023.

8 Mit dem Gesetz zur Förderung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand wurde bereits zum 1.8.1992 die Vorschrift § 187a in das SGB VI eingeführt. Zudem gibt es Möglichkeiten, Zeiten einer schulischen Ausbildung, die nicht als Anrechnungszeiten berücksichtigt werden, nachzuversichern, sofern diese Zeiten nicht bereits mit Beiträgen belegt sind (§ 207 SGB VI).

9 Vgl. etwa Stiftung Warentest 2023: „Wann sich freiwillige Beiträge lohnen“.

Planung der individuellen Altersvorsorge etc. Bedauerlicherweise kommunizieren und handhaben einige Rentenversicherungsträger den Hinweis des Gesetzgebers, dass mit Vollendung des 50. Lebensjahres stets ein berechtigtes Interesse vorliegt, nicht als Auslegungshinweis für einen unbestimmten Rechtsbegriff. Eher handhaben sie diesen Hinweis wie ein gesetzliches Ausschlusskriterium. Hier gilt es anzusetzen und die Praxis einiger Rentenversicherungsträger zu modifizieren. Glücklicherweise scheint sich allmählich eine Sichtweise durchzusetzen, die anerkennt, dass ein berechtigtes Interesse der Versicherten in der Regel mit Einreichung des Antrags vorliegt.

Um die Handhabung gerade im Rahmen kollektiver Regelungen zu verbessern, sollte über einige rentenrechtliche und verfahrenstechnische Vereinfachungen nachgedacht werden. Zu prüfen wäre, ob

- auf die vorgelagerte Absichtserklärung des Versicherten verzichtet werden könnte,
- die Rentenversicherungsträger die individuelle Auskunft nicht mehr im Rahmen eines Antrages, sondern im Rahmen der Standardinformation vorlegen könnten
- der Höchstbetrag für die Einzahlung ab einem gewissen Alter standardmäßig ermittelt werden könnte (ggf. über ein Online-Tool).

Soli-Rente-Plus

Um Einzahlungen in die gesetzliche Rentenversicherung zu einer breit nutzbaren sozialstaatlichen Alternative zu renditeschwachen, intransparenten und riskanten privaten Anlageformen werden zu lassen, müsste der gesetzliche Rahmen erweitert und neu ausgestaltet werden.¹⁰ Eine neue, die

¹⁰ Die hier vorgestellten Reformüberlegungen knüpfen an Debatten an, die im Umfeld der Rentenversicherung bereits seit längerem geführt werden. Vgl. etwa die Ausführungen vom ehemaligen Präsidenten der DRV-Bund *Rische* beim Kölner Sozialgerichtstag 2013; *Rische/Thiede* 2013: „Die Zukunft der gesetzlichen Rentenversicherung“, in: *NZS – Neue Zeitschrift für Sozialrecht*, 22 (16), S. 601-604. Zudem bestand bis zum RGG 1992 die Möglichkeit einer Höherversicherung. Zusatzbeiträge im Umlagesystem sind also ein völliges Neuland in der GRV.

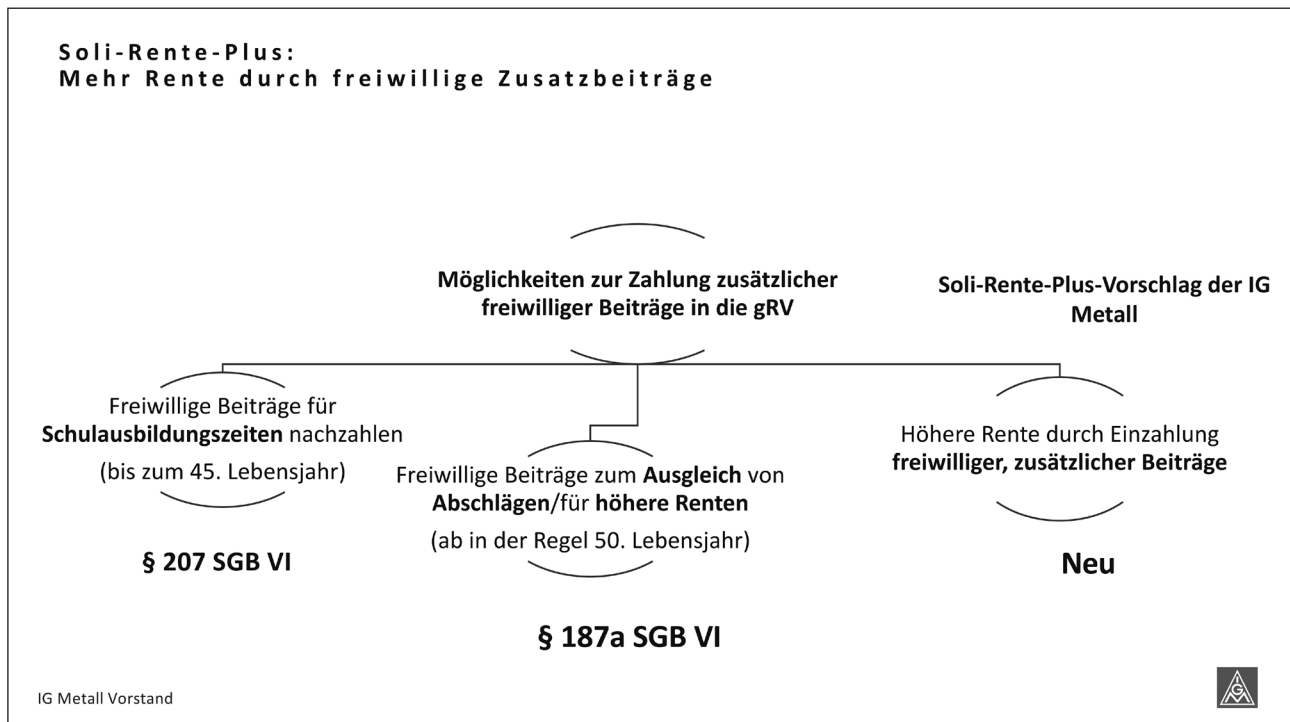
bisherigen Regelungen ergänzende Form der Zusatzvorsorge für gesetzlich Pflichtversicherte im Rahmen der Rentenversicherung (siehe unten Abbildung 1) sollte mindestens folgende Kernpunkte umfassen:

- (1) Es sollte unabhängig vom Alter und Verwendungszweck (Vermeidung von Abschlägen/Nachzahlung von Ausbildungszeiten) ein Anspruch auf zusätzliche Beitragszahlung in die gesetzliche Rentenversicherung für alle Pflichtversicherten bestehen.
- (2) Einzahlungen zugunsten des Arbeitnehmers sollten auch in Form von Arbeitgeberbeiträgen erfolgen können.
- (3) Die Höhe der möglichen Beitragszahlung ist zu begrenzen. Beiträge in beliebiger Höhe kämen insbesondere Personen mit sehr hohem Einkommen zugute und könnten diese zu einer lukrativen Investition für Renditejäger und Steueroptimierer machen. Daher sollte die Höhe des zusätzlichen Beitrags etwa auf 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung begrenzt werden.¹¹ In diesem Zusammenhang wäre auch zu prüfen, ob die Regelungen nicht als tarifexklusives Sozialrecht ausgestaltet werden sollten.
- (4) Monatliche, jährliche und Einmalzahlungen sollten möglich sein und es sollte für den Arbeitgeber eine gesetzliche Verpflichtung bestehen, im Lohnabzugsverfahren Beiträge abzuführen.
- (5) Soweit der Arbeitgeber zusätzliche Beiträge entrichtet, sollten sie nicht der Steuer- und Beitragspflicht unterliegen. Zahlt der Beschäftigte zusätzliche Beiträge, sollten sie steuerrechtlich vollständig absetzbar sein.

Nötig sind zudem flankierende Regelungen im Rentenrecht, die verhindern, dass die zusätzlichen Beiträge Auswirkungen auf die Höhe des Pflichtbeitragsatzes haben. Zum Hintergrund: Die Träger der allgemeinen Rentenversicherung müssen gemäß § 216 SGB VI eine Nachhaltigkeitsrücklage vorhalten. Wenn diese das 0,2fache einer Monatsausgabe unterschreitet, muss der Beitrag zur Rentenversicherung stei-

¹¹ 2023 liegt die BBG RV West bei 7.300 Euro pro Monat. Die BBG RV Ost liegt bei 7.100 Euro.

Abbildung 1



gen; sobald die Rücklage das 1,5fache einer Monatsausgabe übersteigt, muss der Beitrag demgegenüber sinken. Zusätzliche Einzahlungen in die gesetzliche Rentenversicherung können – ceteris paribus – dazu führen, dass die Höchsthaltigkeitsrücklage überschritten wird und der Beitragssatz sinken müsste. Das wäre kontraproduktiv, da so das Einnahme-Ausgabenverhältnis der Pflichtumlage verändert würde und eine pro-zyklische Anreizwirkung für zusätzliche Beiträge (sinkende Beiträge bei steigenden Anwartschaften) entstünde. Langfristig könnten die so generierten zusätzlichen Anwartschaften Deckungslücken in der Rentenversicherung hervorbringen und Druck in Richtung Beitragssatzanhebungen erzeugen. Aus diesem Grund muss der Anpassungsmechanismus für den Beitragssatz so modifiziert werden, dass die zusätzlichen Einnahmen nicht zu den genannten unerwünschten Effekten führen. Die beitragsatzrelevante Höhe der Höchstrücklage in Monatsausgaben muss daher ohne die zusätzlichen Beiträge ermittelt werden und die den zusätzlichen Beiträgen zuzuordnende Rücklage sollte gesondert neben der Nachhaltigkeitsrücklage ausgewiesen werden.

Zur Rentierlichkeit

Ob Einzahlungen in die gesetzliche Rentenversicherung eine sozial- und versorgungspolitisch sinnvolle Alternative zu privaten Versicherungsverträgen darstellen, hängt nicht zuletzt von ihrer Rentierlichkeit ab. Um die Leistungsfähigkeit der Rentenversicherung zu bewerten, werden unterschiedliche Kennzahlen verwendet. In der Versicherungsökonomie und bei intergenerationellen Verteilungsanalysen¹² wird vielfach mit der impliziten oder internen Rendite ein Konzept genutzt, das den rechnerischen Zinssatz betrachtet, bei dem die Differenz der Barwerte aus den der Altersrente (pauschaliert) zuzuordnenden Einzahlungen in das Rentensystem (individuelle Beitragszahlungen) und den Auszahlungen aus dem Rentensystem (Rentenleistungen) gleich null ist. Je nach Jahrgang (beeinflusst durch Entwicklung des Beitragssatzes und Regelaltersgrenze) und Geschlecht (Frauen haben eine

¹² Zu intergenerationellen Gerechtigkeitsfragen vgl. *Urban/Ehlscheid*, Generationengerechtigkeit. Grenzen und Potenziale eines sozialpolitischen Kernbegriffs, in: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 70 (2020) 52-53, S. 25-30.

höhere ferne Lebenserwartung) schwanken die Renditen der Rentenversicherung demnach zwischen 3 und 4 Prozent.¹³

Eine alternative Bewertung der Leistungsfähigkeit von Rentensystemen betrachtet die Höhe der rentenrechtlichen Ansprüche, die eine Beitragszahlung generiert. Modellrechnungen im Auftrag der IG Metall aus dem Jahr 2022 zeigen, dass je nach Lohnentwicklung und bei unterschiedlichen rentenrechtlichen Annahmen eine Entwicklung des aktuellen Rentenwerts um die 3 Prozent als realistisch betrachtet werden kann. Modelliert man auf dieser Basis Rentenzahlungen, die sich aus definierten Einzahlungsplänen ergeben, so generiert etwa eine monatliche Einzahlung von 100 Euro nach 20 Jahren bei einem stabilen Rentenniveau von 48 Prozent („Haltelinie“) eine preisbereinigte monatliche Rente von 149 Euro (siehe unten Abbildung 2).

Letztlich gilt natürlich auch für diese Simulation, was für alle Vorausberechnungen gilt: Sie bleibt mit grundsätzlichen Unsicherheiten behaftet. In diesem Fall sind die Lohn- und Arbeitsmarktentwicklung, die Demografie und daraus abgeleitet die Entwicklung der Beitragssätze und des Rentenniveaus relevante Unsicherheitsfaktoren. Zudem sind natürlich zukünftig politische Eingriffe möglich, die das Rentenrecht in die eine oder andere Richtung verändern und die Rentierlichkeit verbessern oder verschlechtern können.

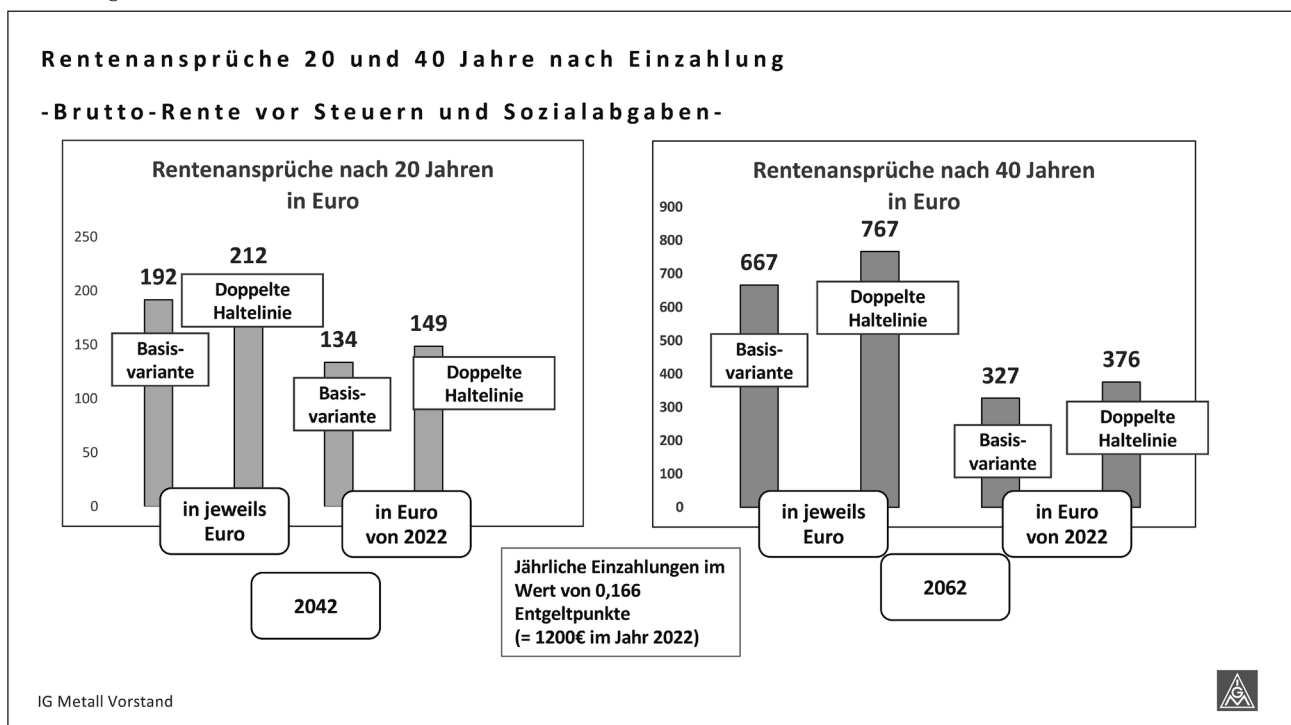
Rubikon zwischen Umlagesystem und Kapitaldeckung überschritten?

Das Konzept der Soli-Rente-Plus könnte als Abkehr vom Umlagesystem und als Hinwendung zur Kapitaldeckung interpretiert werden. Mit der Aktienrente der FDP¹⁴ liegt ein Modell vor, das bei unzureichender Prüfung mit der Soli-Rente-Plus verwechselt werden könnte. Doch sowohl mit Blick auf den Umgang mit den eingezahlten Beiträgen als

¹³ Vgl. SVR 2023, S. 345. Zur Kritik vgl. *Logeay*, Rentensimulation im Auftrag der IG Metall 2022.

¹⁴ Vgl. zum Konzept und zur Kritik der Aktienrente der FDP *Bäcker*, Die FDP-Aktienrente: Mogelpackung mit hohen Risiken und Nebenwirkungen, in: *Soziale Sicherheit* 4/2021 und *Ehlscheid*, Ringen um die Aktienrente, soppinfo vom 15.2.2023.

Abbildung 2



auch mit Blick auf die zu erwartenden Leistungen existieren signifikante konzeptionelle Unterschiede. Zwar müssen auch im Konzept der Soli-Rente-Plus die zusätzlichen Mittel angelegt werden. Ziel der Anlagepolitik wäre aber nicht die Erwirtschaftung maximaler Renditen, sondern lediglich der inflationsbereinigte Werterhalt, der gegebenenfalls um eine zusätzliche Wertsteigerung zur Abdeckung von Transaktionskosten ergänzt werden könnte. Statt mit einer spekulativen Anlagepolitik entsprechende Risiken eingehen zu müssen, gilt es im Rahmen der Soli-Rente-Plus, die temporär zusätzliche Liquidität der gesetzlichen Rentenversicherung vor Wertverlusten zu schützen, was etwa durch eine Verwaltung durch die Bundesbank organisiert werden könnte. Auf der Leistungsseite generieren die zusätzlich eingezahlten Beiträge Anwartschaften im Umlagesystem, deren Höhe sich nicht am Anlagerfolg, sondern an den Regeln der allgemeinen Rentendynamisierung ausrichtet. Maßgeblich sind die im Erwerbsleben erworbenen Entgeltpunkte und deren gemäß Renten Anpassungsformel lohnbasierte Wertentwicklung. Eine nach erzielten Renditen schwankende Rentenzahlung ist damit ausgeschlossen. Rentenzahlungen der gesetzlichen Rentenversicherung bleiben auch im Kontext zusätzlicher Einzahlungen eine verlässliche Größe.

Ausblick

Das Konzept der Soli-Rente-Plus könnte bei einer entsprechenden rechtlichen Umsetzung ein verlässliches und berechenbares Standardprodukt für die zusätzliche Vorsorge schaffen, das mit niedrigen Verwaltungskosten, ohne Gewinnerzielungsinteressen und mit einer vergleichsweise attraktiven Verzinsung alle biometrischen Risiken absichert. Zudem könnte auf der Basis einer kollektiven betrieblichen und/oder tariflichen Ausgestaltung ein verteilungsgerechter Finanzierungsrahmen geschaffen werden.

Mit einer so ausgestalteten Zusatzvorsorge im Rahmen der gesetzlichen Rentenversicherung soll kein Monopol für die zusätzliche Altersvorsorge geschaffen werden. Die Soli-Rente-Plus will keine Betriebsrentensysteme verdrängen, sondern sie insbesondere dort ergänzen, wo einfache unbürokratische Lösungen gefragt sind und kein eigenes betriebliches Versorgungssystem realistisch ist. Somit stellt die Soli-Rente-Plus ausdrücklich kein Allheilmittel für die Zukunftsprobleme der gesetzlichen Rentenversicherung dar. Für ein mittel- und langfristig zukunftsfestes Rentensystem sind erhebliche Reformanstrengungen nötig, die nicht Gegenstand dieses Beitrages sind. Insgesamt würden aber mit den hier unterbreiteten Vorschlägen die Rahmenbedingungen für eine attraktive Zusatzvorsorge verbessert und die skizzierte Soli-Rente-Plus könnte dem gesetzlichen Solidarsystem zusätzliche Attraktivität verleihen.

Christoph Ehlscheid ist Büroleiter beim Vorstand der IG Metall und koordiniert die Themenfelder Arbeitsgestaltung, Qualifizierungs- und Sozialpolitik. Er ist Mitglied des Bundesvorstandes der Deutschen Rentenversicherung und des Sozialbeirats der Bundesregierung.



Dr. Hans-Jürgen Urban ist geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall und Honorarprofessor für Soziologie an der Friedrich-Schiller-Universität Jena.



Heide Engelstädter / Hartwig Kraft, Idstein

Das Generationenkapital – Hintergründe, Möglichkeiten, Notwendigkeiten

Das Generationenkapital war im Koalitionsvertrag der Ampel vom 7.12.2021 bereits ab 2022 vorgesehen, konnte aber auch 2023 noch nicht umgesetzt werden. Jetzt ist der Start für 2024 geplant. Im Folgenden wird gezeigt, dass das Ziel einer Stabilisierung des Beitragsanstiegs in der gesetzlichen Rentenversicherung grundsätzlich erreicht werden kann, nicht jedoch in dem von der Bundesregierung erwarteten Zeitrahmen. Voraussetzung dafür sind ein professionelles und mutiges Asset-Management, eine sorgfältige rechtliche Stiftungs konstruktion, ein zeitnaher Einstieg und ein geduldiger Kapitalaufbau.

Inhaltsverzeichnis

- I. Hintergrund
 1. Das Problem der Babyboomer
 2. Der Bundeszuschuss
- II. Das Generationenkapital als Lösung
 1. Einzahlungen und mögliche Entnahmen
 2. Szenario 1: konstante Rendite von 5,99%
 3. Szenario 2: volatiler Renditeverlauf am Beispiel des Norwegischen Staatsfonds
 4. Szenario 3: volatiler Renditeverlauf am Beispiel des MSCI-World
- III. Notwendigkeiten
 1. Der Start
 2. Die Herausforderungen
 3. Notwendige Ergänzung durch eine Fondsrente
- IV. Fazit

I. Hintergrund

1. Das Problem der Babyboomer

Das bei der Sozialversicherung seit seiner Einführung im Jahre 1953 erfolgreich eingesetzte Umlageverfahren trägt zumindest den Hauch eines Schneeballsystems in sich. Die aktuellen Beitragszahler finanzieren mit ihren Beiträgen – mehr oder weniger – die Zahlungen an die aktuellen Rentenempfänger und erhalten im Gegenzug dafür einen – verfassungsrechtlich geschützten – Anspruch auf Rente im Alter, der dann von der nächsten Beitragszahler-Generation finanziert werden muss. Fällt eine Generation ganz oder teilweise – aus welchen Gründen auch immer – aus, fehlen die Beitragszahler und ohne Hilfe von außen kollabiert dann das System.

Die Beitragszahler fallen allerdings nicht von heute auf morgen vom Himmel, sondern sie werden geboren, ausgebildet und stehen erst dann als Zahler bereit. Dieser Zeitverzug bietet den Vorteil, dass die potentiellen Beitragszahler für die aktuellen und zukünftigen Rentenempfänger langfristig prognostiziert, auf Veränderungen/Probleme frühzeitig reagiert und die politischen Weichen entsprechend gestellt werden können.